

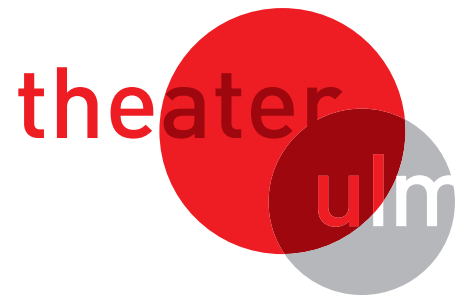
SPIELZEIT 10/11

## *Produktionsmaterialien*

### **NACHWEHEN**

Stück von Mike Bartlett

Premiere 19.11.2010, PODIUM.bar



Zusammengestellt von  
Britta Bischof  
Und Michael Sommer  
m.sommer@ulm.de  
0731 / 161 4402

## *Inhalt*

Auditing: Wie Scientology seine Mitglieder einordnet .....	2
Mitarbeiter-Bespitzelung.....	3
Burnout.....	5
Romantik am Arbeitsplatz.....	6
Mobbing .....	8
Arbeitsplatz und Schwangerschaft .....	8
Außerordentliche Kündigungen .....	8
Exzerpt: 1984 - George Orwell .....	9
Exzerpt: Schöne neue Welt - Aldous Huxley .....	10

## 1. Auditing: Wie Scientology seine Mitglieder einordnet

**Von einer Scientology nahestehenden Website.** Jemand empfindet vielleicht großen Schmerz über den Verlust eines geliebten Menschen. NED-Auditing kann ihn vom geistigen Trauma derartiger Verluste befreien, ohne damit die Zuneigung, die er für den Verstorbenen hegte, zu vermindern. Viele Menschen werden durch Dinge gebremst, die sie für ihre Fehler oder Gebrechen halten. Das NED-Verfahren kann die Ursachen solcher Gefühle beheben und somit die Einstellung und die Gefühle eines Menschen sich selbst gegenüber wesentlich verändern. (<http://german.auditing.org/13-ned.htm>)

Jemanden „klären“ bedeutet, seinen reaktiven Verstand auslöschen. All das Elend, das der Mensch durchlebt, ist in seinem reaktiven Verstand enthalten. Ein Clear ist jemand, der seinen eigenen reaktiven Verstand nicht mehr hat. Er hat ihn für immer besiegt. Ohne die Reiz-Reaktions-Mechanismen des reaktiven Verstands, der Schmerzen, unerwünschte Wahrnehmungen und negative Emotionen auslösen

**Und eine kritische Stimme zum Thema Auditing.** Tatsächlich aber handelt es sich beim Auditing um eine aggressive Befragungstechnik, die zum Verhör oder Psychoterror ausarten kann. Angeschlossen am E-Meter ist der Kursteilnehmer gezwungen, selbst intime Fragen des Auditors wahrheitsgemäss zu beantworten. Auditing wird von höhergestellten

kann, kann ein Clear agieren, anstatt zu reagieren. Ein Clear besitzt ein hohes Maß an persönlicher Integrität und Ehrlichkeit und ist ein lebender Beweis dafür, daß der Mensch im Grunde gut ist. Seine grundlegende Persönlichkeit kommt wieder zum Vorschein, und sein eigenes „Ich“ gedeiht. Er verliert all die Ängste, Sorgen und irrationalen Gedanken, die durch Schmerz im reaktiven Verstand festgehalten waren. Kurz gesagt: man gewinnt sich selbst zurück, wenn man Clear wird. Ohne den reaktiven Verstand ist man viel mehr man selbst. (<http://german.auditing.org/13-clear.htm>)

Scientology-Auditing könnte als eine einzigartige Form der persönlichen Beratung bezeichnet werden, die dem einzelnen hilft, sein Leben neu zu überdenken und fähiger zu werden, dem, was er ist und wo er ist, ins Auge zu schauen. (<http://german.auditing.org>)

Scientologen erteilt, die wiederum als Ausbildung bestimmte „Auditier-Ausbildungskurse“ absolviert haben. Ein Auditor hat ausser scientology-eigenen Qualifikationen allerdings keine staatliche oder sonstwie anerkannte Ausbildung, die mit denen bei Scientology angewendeten Techniken im Einklang steht. (...)

Dieser angebliche Therapieerfolg wird durch das sogenannte E-Meter gemessen. Der Auditor soll auch bei auftretenden starken Emotionen wie Wut und Trauer des Auditierten kein Mitgefühl zeigen. Dieses Verfahren charakterisiert Professor Dr. Hans Kind als „unpersönliche und unmenschliche Prozedur“, die für psychisch instabile Menschen erhebliche Gefahren wie Angstzustände, Depressionen, Krisen bis zu psychotischen Zusammenbrüchen mit sich bringe. (...)

Da die sogenannten Auditoren keine fundierte Ausbildung besitzen und den Menschen bei den Auditings zuweilen sehr intime Geheimnisse entlockt werden, könnten labile Menschen durch die Behandlung traumatisiert werden. In dieser psychischen Ausnahmesituation gerät die körpereigene Biochemie ausser Rand und Band. Mögliche Reaktionen und Folgeerscheinungen: Aggressive Reaktio-

nen: ausgelöst durch Adrenalin, führen zu partiellen Denkblockaden. Bereits nach 20 Minuten können sich Halluzinationen einstellen. Alle psychischen Abwehrmechanismen versagen und Euphorische Reaktionen folgen, wenn der Körper rauscherzeugende Endorphine produziert. Der Mensch ist nicht mehr Herr seiner Sinne und wird manipulierbar!

Dadurch gibt es für den einzelnen Scientologen keine Privatsphäre mehr und der Ausstieg aus der Organisation wird dadurch erschwert, da die Organisation viele Informationen hat, die im Falle eines Ausstieges gegen den Scientologen verwendet werden können und er somit unter Druck gesetzt werden kann. So haben auch Ex-Scientologen oft Angst, sie könnten mit ihren eigenen Sammlungen von Daten erpresst werden, wenn sie gegen die Organisation vorgehen. (<http://www.ilsehruby.at/WasistAuditing.html>)

## *2. Mitarbeiter-Bespitzelung*

**Lidl** Nach einem Magazinbericht wurden Lidl-Mitarbeiter systematisch bespitzelt: Statt zur Prävention von Diebstählen wurden Minikameras zur Überwachung der Angestellten genutzt.

STUTTGART dpa/ap/taz Wegen des Vorwurfs der Mitarbeiterbespitzelung beschäftigen sich Datenschützer mit dem Lebensmitteldiscounter Lidl. Es werde datenschutzrechtlich geprüft, ob die Beschäftigten in zahlreichen Filialen syste-

matisch überwacht wurden, sagte eine Sprecherin des baden-württembergischen Innenministeriums am Mittwoch. Nach einem Bericht des Stern wurde über Überwachungskameras registriert, wann und wie häufig Mitarbeiter auf die Toilette gehen, wer mit wem möglicherweise ein Liebesverhältnis hat und wer nach Ansicht der Überwacher unfähig ist oder einfach nur „introvertiert und naiv wirkt“. Aufgeführt wurde laut Stern unter anderem auch, ob Mitarbeiter des Neckarsul-

mer Unternehmens tätowiert waren. Das Magazin beruft sich auf interne Lidl-Protokolle. Die Überwachung funktionierte dem Bericht zufolge so: Montagmorgen installierten von Lidl beauftragte Detektive in der jeweiligen Filiale meist zwischen fünf und zehn Minikameras. Dem Filialleiter sei erzählt worden, es gehe darum, Ladendiebe aufzuspüren. Tatsächlich hätten die Detektive auch ihre Beobachtungen der Mitarbeiter notiert.

Der Lidl-Manager Jürgen Kisseberth erklärte am Mittwoch, die Vorwürfe in dem Bericht „haben uns sehr betroffen gemacht“. Der Eindruck, man würde die Mitarbeiter bespitzeln, „entspricht in gar keinem Fall unseren Führungsgrundsätzen und dem praktizierten fairen Umgang mit unseren Mitarbeitern“. Um Diebstähle aufzuklären, arbeite Lidl mit Kameras. 2007 habe es in acht Prozent der deutschen Filialen besonders auffällige Inventurdifferenzen gegeben. Deshalb sei dort zusätzlich für einen begrenzten Zeitraum

mit Detekteien zusammengearbeitet worden. „Die Aufgabe der Detekteien war es, in den Filialen zusätzliche Erkenntnisse zur Aufklärung von Diebstählen zu gewinnen.“ Die Gewerkschaft Ver.di sprach von einem Skandal. Wenn die Vorwürfe stimmten, „dann passt das in das System der permanenten Kontrolle und Unterdrückung in dem Unternehmen“, sagte der Handelsexperte der Gewerkschaft in Baden-Württemberg, Bernhard Franke.

2006 hatte Ver.di kritisiert, Lidl habe der Belegschaft die Wahl von Betriebsräten verboten. Lidl-Filialen seien unterbesetzt, Arbeitsschutzbestimmungen würden nicht eingehalten und die Mitarbeiter müssten unbezahlte Mehrarbeit leisten. Das Unternehmen erklärte damals, es empfinde die Vorwürfe als verantwortungslos: „Sie entsprechen einfach nicht der Arbeitsrealität und dem täglichen Miteinander bei Lidl.“ (<http://www.taz.de/1/politik/deutschland/artikel/1/mitarbeiter-bespitzelung-bei-lidl/>)

### **Arbeitsrecht: Mitarbeiterüberwachung**

Zwar darf der Arbeitgeber seine Mitarbeiter kontrollieren, allerdings nur im Rahmen seines Weisungsrechts. So kann ein Arbeitgeber beispielsweise Arbeitszeiten und Arbeitsergebnisse eines Mitarbeiters kontrollieren, da der Arbeitnehmer per Arbeitsvertrag dazu verpflichtet ist, sich an derartige Anordnungen zu halten und entsprechende Leistung zu bringen. Überwachungsmaßnahmen müssen jedoch angekündigt werden und dürfen

nur stichprobenartig erfolgen; eine vollständige Kontrolle ist arbeitsrechtlich nicht erlaubt. (<http://arbeits-abc.de/hilfemein-arbeitsplatz-wird-ueberwacht/>)

### 3. *Burnout*

**Definition** Unter dem Begriff Burnout-Syndrom versteht man einen Zustand totaler körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung sowie verringerter Leistungsfähigkeit. Übersetzt bedeutet der aus dem Englischen stammende Begriff Burnout so viel wie „Ausbrennen“. Personen mit Burnout fühlen sich extrem erschöpft und häufig innerlich leer. Das Burnout-Syndrom tritt vor allem bei Menschen in sozialen Berufen auf oder anderen

Berufen, bei denen man sich sehr um andere Menschen kümmert. Zu den Burnoutgefährdeten Berufen zählen zum Beispiel Sozialarbeiter, Arzt, Lehrer, Kranken- und Altenpfleger. Aber auch Personen anderer Berufsgruppen können vom Burnout-Syndrom betroffen sein. Oft erkranken auch Personen mit großer familiärer Belastung am Burnout-Syndrom. ([http://www.onmeda.de/krankheiten/burnout\\_syndrom-definition-1528-2.html](http://www.onmeda.de/krankheiten/burnout_syndrom-definition-1528-2.html))

**Was kann zum Burnout führen?** Zur Frage „was kann zum Burnout führen?“ besteht bisher kein einheitliches Meinungsbild. Manche Wissenschaftler betonen Faktoren wie Mangel an Autonomie, Rollenkonflikte, zu hohe Erwartungen, Unklarheiten in den hierarchischen Strukturen, inadäquate Ziele und Konzepte, unzureichende Unterstützung durch Vorgesetzte usw. Andere weisen vor allem auf Beziehungskonflikte hin, was dann tatsächlich Berufe mit Patienten, Kunden, Schülern usw. besonders anfällig macht. Wieder andere betonen die Diskrepanz zwischen dem anfänglich hohen Engagement („lodern“), verbunden mit ggf. unrealen persönlichen Erwartungen und der desillusionierenden Realität.

schlechte Arbeitsbedingungen; Zeitdruck oder zu großes Pensum in einem zu eng gesteckten Zeitrahmen, vor allem stoßweise; schlechtes Betriebsklima; wenig tragfähige Beziehungen zu den Mitarbeitern; wachsende Verantwortung; Nacht- und Schichtarbeit, vor allem dort, wo man sich nicht arbeitsphysiologischen Erkenntnissen anpassen will oder kann; unzulängliche materielle Ausstattung des Arbeitsplatzes; schlechte Kommunikation unter allen Beteiligten (Arbeitgeber, aber auch Mitarbeiter untereinander); zu geringe Unterstützung durch den Vorgesetzten; wachsende Komplexität und Unüberschaubarkeit der Arbeitsabläufe und -zusammenhänge; unzureichender Einfluss auf die Arbeitsorganisation; Hierarchieprobleme; Verwaltungszwänge; Verordnungsflut (gestern neu, heute zurückgenommen, morgen modifiziert usw.); Termin- und Zeitnot; unpersönliches, bedrückendes oder intrigengebundenes Arbeitsklima, vom Mobbing ganz zu schweigen; ferner ständige organisatori-

Was heißt das alles konkret? Nachfolgend in Stichworten die häufigsten Ursachen, wie sie beim Burnout-Syndrom immer wieder genannt werden (wobei dauernd neue Belastungsformen hinzukommen): Hohe Arbeitsbelastung;

sche Umstellungen, ohne die Betroffenen in Planung und Entscheidung einzubeziehen, bei Misserfolgen aber verantwortlich zu machen; zunehmende, immer neue und vor allem rasch wechselnde Anforderungen;

zuletzt die wachsende Angst vor Arbeitsplatzverlust u.a.m. (<http://www.psychosoziale-gesundheit.net/psychiatrie/burnout.htm>)

#### *4. Romantik am Arbeitsplatz*

**Auf Kuss folgt Kündigung?** Knutschen am Kopierer, Fummeln im Archiv, frivole Mails - Liebe am Arbeitsplatz ist bisweilen besonders knisternd. Aber ab wann ist der Flirt in der Fabrik verboten? Wann führt er zum Konflikt mit dem Arbeitgeber? Im stern.de-Interview erklärt Arbeitsrechtler Ulf Weigelt die Grenzen.

Haben Sie sich schon einmal am Arbeitsplatz verliebt? Wenn ja: Sie sind in bester Gesellschaft. Denn der Arbeitsplatz ist mittlerweile auch eine der erfolgreichsten Partnerbörsen. Einer Umfrage des Marktforschungsinstituts IFAK zufolge lernt durchschnittlich jeder zehnte deutsche Beschäftigte seinen Partner am Arbeitsplatz kennen. Doch nicht nur feste Beziehungen nehmen im Job ihren Anfang: Laut der Umfrage hat auch jeder zehnte Deutsche schon einmal eine handfeste Affäre im Job - das sind immerhin neun Prozent der Befragten. Wann aber wird die Liebe im Büro arbeitsrechtlich problematisch? Darf der Chef mit seiner Auszubildenden intim werden? Was, wenn der Arbeitsfrieden unter der Beziehung leidet? Und wie soll man mit rachsüchtigen Ex-Lovern im Kollegenkreis umgehen? stern.de sprach mit Ulf Weigelt, Fachanwalt für Arbeits-

recht, über die Folgen spießender Gefühle. Bei frisch Verliebten gehen gerne mal die Hormone durch. Droht denn gleich eine Abmahnung, wenn man in flagranti erwischt wird?

Affären im Büro werden immer spätestens dann zum Problem, wenn sie zur Vernachlässigung der Arbeit führen und stattdessen die Arbeitszeit zum Schmusen etc. genutzt wird. Dann verletzen Arbeitnehmer ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Irgendwann wird der aufmerksame Chef feststellen, dass seine Arbeitnehmer nicht bei der Sache sind und die Arbeitsleistung mangelhaft ist. Aber auch ein durch Liebesbezeugungen im Büro leidendes Betriebsklima kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Das gleiche gilt, wenn die Affäre eine Wirkung nach außen - etwa bei Unternehmen mit Publikumsverkehr - hat. So muss eine verliebte, in eine Büro-Affäre verwickelte Empfangsdame sogar mit einer Abmahnung rechnen, sollte sie nachhaltig ihre Arbeitsleistungen nicht erbringen.

*Wie sieht es bei zärtlichen Gefühlen zwischen Chef und Angestellter aus - oder wenn ein Partner in einem Abhängigkeits-*

*verhältnis, etwa als Azubi, steht? Muss der Vorgesetzte vielleicht bei einer Liebesbeziehung zwischen zwei Minderjährigen einschreiten?* Vom Grundsatz her darf auch hier nichts anderes gelten: Problematisch wird's erst, wenn die Arbeit darunter leidet. Allerdings darf ein Ausbilder auf keinen Fall das Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen. Hier spielt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine ganz besondere Rolle. Schließlich sollen im Ausbildungsverhältnis andere Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Solange Liebe also freiwillig sprießt, hat niemand was dagegen - weder zwischen Chef und Angestellter, Ausbilder und Azubi und auch nicht zwischen Minderjährigen - sofern sich die Beziehungen nicht leistungsmäßig im Arbeits- und Ausbildungsverhältnis auswirkt.

*Sind überhaupt Klauseln im Arbeitsvertrag wie „keine Beziehungen unter Kollegen“ zulässig?* Nein. Solche Klauseln würden gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht verstoßen.

*Dürfte ein Vorgesetzter bei einer Beziehung seiner Angestellten am Arbeitsplatz dazwischenfunken - zum Beispiel mit einer Versetzung des einen Partners in eine andere Abteilung?* Eine arbeitgeberseitig veranlasste Veränderung des Arbeitsortes muss sich nach „billigem Ermessen“ richten. So liegen kleinere Änderungen wie der Wechsel in ein anderes Zimmer oder die Bedienung einer anderen Maschine im Rahmen des Erlaubten. Der Chef darf aber nicht nach Belieben dazwischenfunken. Die Zu-

weisung einer schmutzigen, belastenden Arbeit bei sonst besseren Arbeitsbedingungen oder der Wechsel vom Einzelzimmer in ein Großraumbüro zum Zwecke der Liebesunterdrückung sind nicht erlaubt.

*Und was ist, wenn die Liebe erlischt? Wenn der Verlassene tobt und die Arbeitsatmosphäre des kompletten Teams stört? Darf der Chef dann den Ex-Geliebten kündigen?* Eine handgreifliche Auseinandersetzung zwischen einer Arbeitnehmerin und ihrem Vorgesetzten als Folge einer privaten Affäre rechtfertigt in der Regel keine außerordentliche Kündigung - erst recht nicht, wenn der beteiligte Vorgesetzte ihr selbst kündigt. In diesem Fall kann der gemeinsame Vorgesetzte oder Betriebsinhaber unter Umständen eine Abmahnung aussprechen. Stört die oder der Verlassene bewusst das Betriebsklima, indem er verbal oder faktisch gegenüber Kolleginnen handgreiflich wird, kann bei schweren Vergehen ohne vorherige Abmahnung die fristlose Kündigung Erfolg haben.

*Und was passiert, wenn es einfach nur „schlechte Stimmung“ gibt? Ohne dass es zu Handgreiflichkeiten oder Schreiduellen kommt?* Der schlechten Stimmung kann man arbeitsrechtlich wohl kaum begegnen. Unter Umständen wird der Arbeitgeber Versetzungen und Umsetzungen zu prüfen haben. Ermahnungen und Rügen ließen sich ebenfalls aussprechen, aber ob diese letztendlich zum Erfolg führen werden, ist fraglich. Das Stimmungsverhalten wird man also arbeitsrechtlich nicht wirklich nachhaltig beeinflussen können.

*Hat ein gemeinsam in einer Abteilung arbeitendes Pärchen besondere Ansprüche auf gemeinsame Urlaubszeiträume? Oder hängt das vom guten Willen von Chef und Kollegen ab?* Arbeitgeber sind verpflichtet, Urlaubswünsche ihrer Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Ausnahmen bilden dringende betriebliche Belange oder soziale

Gesichtspunkte anderer Arbeitnehmer, die vorrangig sind. So haben Eltern mit Kindern in Ferienzeiten Vorrang. Oft hilft ein rechtzeitiges Gespräch mit den Kollegen. (<http://www.stern.de/wirtschaft/arbeit-karriere/arbeit/arbeitsrecht-auf-kuss-folgt-kuendigung-520621.html>)

## 5. Mobbing

**Liste der 45 Mobbing-Handlungen nach Professor Heinz Leymann:**

(<http://www.mobbing-rechtsschutz.de/?gclid=CO07xoye4aMCFQ4eZwodGjxVww>)

6. Ständige Kritik am Privatleben.

## 6. Arbeitsplatz und Schwangerschaft

**Wann sollte ich meinen Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?**

Zeitpunkt kann selber bestimmt werden. Zwar gibt es eine so genannte Mitteilungspflicht, rein rechtlich gesehen handelt es sich dabei lediglich um eine Soll-Vorschrift. Demnach kann die Schwangere den Zeitpunkt frei bestimmen, an dem sie den Chef über ihre Schwangerschaft unterrichtet. Zeit und Ruhe sind wichtig. Experten raten werdenden Müttern auch, sich hierbei Zeit zu lassen, da erstens in den ersten drei Schwangerschaftsmonaten das Risiko für eine Fehlgeburt höher

ist und zweitens die Frau auch noch viele andere, wichtigere Dinge im Kopf sortieren muss. Umgehen Sie Büroklatsch. Allerdings sollte man es auch den Kollegen nicht erzählen, solange man den Arbeitgeber nicht über die Schwangerschaft informiert hat, denn Büroklatsch macht schnell die Runde und am Ende können einem dies negativ ausgelegt werden. (<http://www.experto.de/beruf-karriere/wann-sollte-ich-meinen-arbeitgeber-die-schwangerschaft-informieren.html>)

## 7. Außerordentliche Kündigungen

Solche außerordentliche Kündigungen sind der GAU im Job. Dem Arbeitgeber ist eine Fortsetzung des Arbeitsver-

hältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten. Die Rechtsprechung erkennt nur einige



Gründe für fristlose Kündigungen an. Sie lassen sich in verschiedene Gruppen einteilen. Die erste umfasst Gründe, die direkt das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstören. Versucht ein Arbeitnehmer bei einem Jobwechsel, Kollegen zum Mit-Wechseln zu bewegen, liegt ein wichtiger Grund vor. Auch bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot droht die fristlose Kündigung - Arbeitnehmer dürfen nicht parallel für die Konkurrenz arbeiten. Anzeigen gegen den Arbeitgeber zum Zwecke der Schädigung, grobe Beleidigungen als gewollte Ehrenkränkung oder Rufschädigungen - insbesondere solche mit nachweisbaren

Auswirkungen auf Geschäftsverhältnisse - sind solche Gründe. Auch ein gegen den Willen der Gewerkschaft und des Betriebsrat streikender Arbeitnehmer kann die fristlose Kündigung erhalten. Parteipolitische Werbung im Unternehmen ist ebenso riskant, wenn sie den Betriebsfrieden stört. Wahrscheinlich ist die fristlose Kündigung bei vorsätzlichem Spe- sen- oder Stempelbetrug, wiederholtem und schwerwiegenden Missbrauch von Vertretungsvollmachten und grobem Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten. (<http://www.berufsstrategie.de/arbeitsrecht-artikel/ueberwachung-am-arbeitsplatz.php>)

## 8. Exzerpt: 1984 - George Orwell

Winston Smith, einem Regimegegner wird unter Folter eingeredet, dass all seine Vorstellungen der Greuelthaten der Regierung auf einer Geisteskrankheit beruhen: „Sie wissen sehr wohl, was mit Ihnen los ist. Sie wußten es seit Jahren, wenn Sie es auch nicht wissen wollten. Sie sind geistesgestört. Sie leiden an einem Gedächtnisdefekt. Sie sind außerstande, sich wirklicher Geschehnisse zu erinnern, und reden sich ein, sich an andere Geschehnisse zu erinnern, die nie stattfanden. Zum Glück ist das heilbar. Sie haben sich nie davon geheilt, weil sie es nicht wollten. Es bedurfte einer kleinen Willensanstrengung, die zu machen Sie nicht willens waren. Sogar jetzt halten Sie an Ihrer moralischen Krankheit fest in dem Wahn,

sie sei eine Tugend.“ (S. 226) Als Emma versucht sich von der Firma zu lösen, wird auch ihr erklärt, dass es ihr nur nicht gut ginge und eine Therapie alles richten würde. Letztendlich fühlt sie sich in der Firma wieder wohl und auch Winston Smith lebt schließlich in einer totalitären Welt ohne die Ereignisse, die vor sich gehen zu hinterfragen.

In dieser Welt allgegenwärtig: Überwachung. „Der Televisor war gleichzeitig Empfangs- und Sendegerät. Jedes von Winston verursachte Geräusch, das über ein ganz leises Flüstern hinausging, wurde von ihm registriert. Außerdem konnte Winston, solange er in dem von der Metallplatte beherrschten Sichtfeld blieb,

nicht nur gehört, sondern auch gesehen werden. Es bestand natürlich keine Möglichkeit festzustellen, ob man in einem gegebenen Augenblick gerade überwacht wurde. Wie oft und nach welchem System

die Gedankenpolizei sich in einen Privatapparat einschaltete, blieb der Mutmaßung überlassen. Es war sogar möglich, daß jeder einzelne ständig überwacht wurde.“ (S. 6)

## 9. Exzerpt: *Schöne neue Welt* - Aldous Huxley

„Aber ich gehe doch erst vier Monate mit Henry“, widersprach Lenina. „Erst vier Monate! Hör sich das einer an! Und nicht genug damit“, fuhr Stinni mit vorwurfsvoll erhobenem Zeigefinger fort, „aber während der ganzen Zeit war da wohl keine anderer als Henry, wie?“ Lenina errötete tief, doch Blick und Stimme blieben trotzig. „Nein, kein anderer“, entgegnete sie fast heftig. „Und wozu auch, möchte ich wissen?“ „Ach, wozu, möchte sie wissen!“ echote Stinni, als spräche sie zu einem unsichtbaren Zuhörer hinter Leninas linker Schulter. Plötzlich änderte sie den Ton. „Allen Ernstes: ich glaube, du solltest vorsichtig sein. Es ist schrecklich ungehörig, so lange mit einem und demselben Mann zu gehen. Mit vierzig oder auch mit fünfunddreißig ist das vielleicht verzeihlich. Aber in deinem Alter, Lenina! Es gehört sich wirklich nicht. Außerdem weißt du doch, wie sehr der BUND gegen alle heftigen oder sich hinziehenden Affären ist. Vier Monate mit Henry Pöppler, ohne einen anderen Mann daneben - also, er wäre einfach wütend, wenn er wüßte - (S. 54f)

„Beständigkeit“, sagte der Aufsichtsrat. „Beständigkeit! Keine Zivilisation ohne

gesellschaftliche Beständigkeit ohne Beständigkeit des einzelnen.“ Seine Stimme war eine Posaune. Die Hörer fühlten sich erwärmt, wuchsen über sich hinaus. Die große Maschine läuft, läuft muß ewig laufen. Stillstand bedeutet Tod. Eine Milliarde krabbelt auf der Erdrinde. Die Räder haben sich zu drehen begonnen. Hundertfünfzig Jahre später sind es schon zwei Milliarden. Alle Räder halt! Hundertfünfzig Wochen danach gibt es nur noch eine Milliarde, die anderen tausendmal tausend Männer und Frauen sind verhungert. Die Räder müssen stetig laufen, aber ohne eine treibende Kraft können sie das nicht. Menschen müssen sie antreiben, Menschen, die so fest und sicher im Leben stehen, wie die Räder auf ihren Achsen sitzen; vernünftige, gehorsame, zufriedene Menschen. Solange sie wimmern: „Mein Baby, meine Mutter, mein einzig angebetetes Alles“, solange sie stöhnen: „O ich Sünder, o göttliches Strafgericht“, solange sie vor Schmerz aufheulen, im Fieber lallen, Alter und Armut beweinen - wie können sie da die Räder antreiben? Und wenn sie die Räder nicht antreiben können... Tausendmal tausendmal tausend Leichen sind schwer zu beerdigen oder zu verbrennen. „Und überdies“, schmei-

chelte Stinni, „ist doch nicht Unangenehmes oder Peinliches dabei, außer Henry noch einen oder zwei andere zu haben. Du solltet wirklich weniger wählerisch - „Beständigkeit“, darauf beharrte der Aufsichtsrat, „Beständigkeit, die erste und letzte Notwendigkeit!“ Mit einer großen Geste umschrieb er die Gartenanlagen, den gewaltigen Bau der Brut- und Normzentrale, die nachten Kinder, die sich im Gebüsch vergnügten und auf den Wiesen tummelten. Lenina schüttelte nachdenklich den Kopf. „Ich bin seit kurzem, ich möchte sagen, nicht besonders erpicht auf größere Auswahl. Man hat manchmal solche Anwandlungen. Geht es dir nicht auch so, Stinni?“ Stinni nickte mitleidig und verständnisvoll. „Da muß man sich eben ermannen“, sagte sie jedoch salbungsvoll. „Man darf keine Spielverderberin sein. Jeder ist seines Nächsten Eigentum.“ „Ja, seines Nächsten Eigentum“, wiederholte Lenina gedehnt, seufzte und schwieg einen Augenblick. Dann drückte sie Stinni die Hand. „Du hast recht, wie immer. Ich werde mich ermannen.“ Unterdrückte Triebe fließen über, werden zu Gefühlen, zu Leidenschaften, sogar zu Wahnsinn, je nach der Gewalt des Stroms, der Höhe und Stärke der Dämme. Der ungehemmte Strom ergießt sich sanft in sein vorgezeichnetes Bett, mündet in stilles Behagen. (Der Embryo hat Hunger; tagaus, tagein, ohne Unterlaß, macht die Blutsurrogatpumpe ihre achthunder Umdrehungen in der Minute. Das entkorkte Kind schreit; sogleich erscheint die Pflegerin mit einem Fläschchen Außensekret.) Gefühl lauert in der winzigen

Zeitspanne zwischen Begehrt und Gewähr. Kürzt diese Spanne, und ihr reißt alle jene unnötigen Schranken von einst nieder! „Glückliche Jugend!“ sagte der WAR. „Keine Mühe wurde gescheut, um euch euer Gefühlsleben leichtzumachen, euch soweit es geht, vor Gefühlen überhaupt zu bewahren.“ „Gelobt sei Ford am Lenkrad“, murmelte der BUND. „Er hat die Welt so wohl bestellt.“ (S. 56f)

„Was euch not tut“, sagte der Wilde, „ist etwas mit Tränen. Zur Abwechslung. Bei euch kostet nichts genug.“ („Zwölfeinhalb Millionen Dollar“, hatte Henry Pöppler eingewandt, als ihm der Wilde gelegentlich dasselbe gesagt hatte, „zwölfeinhalb Millionen Dollar hat die neue Normzentrale gekostet, nicht einen Cent weniger.“) „Und gebt eu'r sterblich und verletzbar Teil dem Glück, dem Tode, den Gefahrenpreis für eine Nußschal'. Ist da nicht etwas Wahres dran?“ fragte er mit einem Blick zu Mustafa Mannesmann. „Von Gott gar nicht zu reden, obwohl Gott natürlich ein Grund wäre. Läßt sich nicht manches zugunsten eines Lebens der Gefahr sagen?“ „Sehr viel sogar“, antwortete der Aufsichtsrat. „Männer ebenso wie Frauen müssen von Zeit zu Zeit ihre Adrenalinröhren stimulieren lassen.“ „Was?“ fragte Wilde verständnislos. „Es ist eine der Voraussetzungen für vollkommene Gesundheit. Darum haben wir den TLE-Behandlungszwang.“ „TLE?“ „Tolle-Leidenschaft-Ersatz. Regelmäßig einmal im Monat. Der ganze Organismus wird mit Adrenalin durchflutet. Es ist ein hundertprozentiges physiologisches Äquivalent

für Angst und Wut. Erzielt genau die gleichen tonischen Wirkungen, wie Desdemona zu erwürgen oder von Othello erwürgt zu werden - ohne die Unannehmlichkeiten.“ „Wir nicht!“ versetzte der Aufsichtsrat. „Uns sind die Bequemlichkeiten lieber.“ „Ich brauche keine Bequemlichkeiten. Ich will Gott, ich will Poesie, ich will wirkliche Gefahren und Freiheit und Tugend. Ich will Sünde.“ „Kurzum“, sagte Mustafa Mannesmann, „Sie fordern das Recht auf Unglück.“ „Gut denn“, erwiderte der Wilde trotzig, „ich fordere das Recht

auf Unglück.“ „Ganz zu schweigen von dem Recht auf Alter, Häßlichkeit und Impotenz, dem Recht auf Syphilis und Krebs, dem Recht auf Hunger und Läuse, dem Recht auf ständige Furcht vor dem nächsten Tag, dem Recht auf typhöses Fieber, dem Recht auf unsägliche Schmerzen jeder Art?“ Langes Schweigen. „All' diese Rechte fordere ich“, stieß der Wilde endlich hervor. Mustafa Mannesmann zuckte die Achseln und sagte: „Wohl bekomm's!“ (S. 235f)